

ЛЕКЦИЯ 2

Эволюция управленческой МЫСЛИ

В XX столетии, и особенно в его первой половине, возникло множество различных идей и теорий управления.

1. Научное управление (1885-1920) тесно связано с работами Ф.Тейлора, Френка и Лилии Гилбрет, Генри Гантта. Эти создатели школы научного управления полагали, что, используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь более их элективного выполнения.

Законы управления Тейлора:

- Создание научного фундамента, заменяющего собой старые, грубо практические методы работы, научное исследование каждого отдельного вида трудовой деятельности;
- Отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев, их тренировка и обучение. Сейчас это обозначается терминами "профотбор, профконсультирование и профобучение";
- Сотрудничество администрации с рабочими в деле практического внедрения НОТиУ;
- Равномерное и справедливое распределение обязанностей (ответственности) между рабочими и менеджерами.

2. Классическая, или административная, школа в управлении (1920-1950) в основном посвящала свои исследования управлению производством. Они занимались повышением эффективности на уровне ниже управленческого. С возникновением этой школы специалисты начали постоянно вырабатывать подходы к совершенствованию управления организацией в целом.

Принципы управления Анри Файоля:

1. Разделение труда.
2. Полномочия и ответственность.
3. Дисциплина.
4. Единоначалие.
5. Единство направления.
6. . Подчиненность личных интересов общим.
7. Вознаграждение персонала.
8. Централизация.
9. Скалярная цепь.
10. Порядок.
11. Справедливость
12. Стабильность рабочего места для персонала.
13. Инициатива.
14. Корпоративный дух.

3. Школа человеческих отношений (1930-1950). Третий прорыв в управленческой мысли, сопоставимый по своему значению с первыми двумя и называемый часто "неоклассическим" - это зарождение школы человеческих отношений на рубеже 30-х годов. Создатели этой школы перенесли центр тяжести в управлении с задач на человека.

Самыми крупными представителями этой школы является Элтон Мейо, Мэри Фоллет.

Опыты на предприятиях фирмы «Вестерн Электрик» :

- На *первом этапе* изучалась роль влияния интенсивности освещения на производительность труда.
- На *втором этапе* исследовались неконтролируемые факторы, определяющие увеличение производительности труда.
- Задачей *третьего этапа* экспериментов было совершенствование непосредственного руководства людьми, улучшение отношений между сотрудниками и их отношения к работе.
- Во время *четвертого этапа* эксперимент проводился на участке по производству банковской сигнализации. На данном этапе анализировали воздействие материального стимулирования на рост групповой производительности труда.

Главный теоретический вывод Э. Мэйо заключался в следующем: *предприятие представляет собой социальную систему, состоящую из неформальных групп, регулирующих человеческое поведение.*

4. **70-х годов** переломной для всей управленческой мысли явилась четко сформулированная идея о том, что организация - это открытая система, которая приспосабливается к своей весьма многообразной внутренней и внешней среде, и главные причины того, что в ней происходит, следует искать вне ее.

6. Десятилетие 80-х годов ознаменовалось новым прорывом, неожиданным для многих американцев открытием значения организационной культуры.

7. В середине 90-х годов просматриваются три тенденции:

- а) некий возврат к прошлому - переосознание значения материальной, технологической базы современного производства и оказания услуг;
- б) поведенческие аспекты - это усиление влияния не только организационной культуры, но и различных форм демократического управления, участия рядовых работников в прибылях, в осуществлении управленческих функций (постановка целей, выработка решений и т.д.);
- в) третья особенность - усиление международного характера управления;

Вклад различных направлений.

Школа научного управления:

1. Использование научного анализа для определения лучших способов выполнения задачи.
2. Отбор работников, лучше всего подходящих для выполнения задач, и обеспечение их обучения.
3. Обеспечение работников ресурсами, требуемыми для эффективного выполнения их задач.
4. Систематическое и правильное использование материального стимулирования для повышения производительности.
5. Отделение планирования и обдумывания от самой работы.

Классическая школа управления

1. Развитие принципов управления.
2. Описание функций управления.
3. Систематизированный подход к управлению всей организации.

Школа человеческих отношений и школа поведенческих наук

1. Применение приемов управления межличностными отношениями для повышения степени удовлетворенности и производительности.
2. Применение наук о человеческом поведении к управлению и формированию организации таким образом, чтобы каждый работник мог быть полностью использован в соответствии с его потенциалом.

Школа науки управления

1. Углубление понимания сложных управленческих проблем благодаря разработке и применению моделей.
2. Развитие количественных методов в помощь руководителям, принимающим решения в сложных ситуациях.